



RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
(Società Reale Mutua di Assicurazioni,
Reale Immobili Reale International e Reale ITES)

Piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale 2025

RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

Si richiede l'istituzione della figura del Disability Manager

FERIE - PERMESSI EX FESTIVITÀ ABOLITE - PERMESSI RETRIBUITI E PERMESSI NON RETRIBUITI - PERMESSI EX ART. 39 C.C.N.L.

Inserire nel C.I.A. l'attuale normativa sperimentale riguardante la possibilità, prevista dall'accordo di riorganizzazione Reale Group del 7/3/18, di sospensione volontaria dal lavoro con riduzione della presenza per un periodo massimo di 20 (venti) giorni all'anno, prevedendo un trattamento economico nella misura del 100% della R.A.L. in caso di necessità di assistenza a figlie/e con disabilità.

Proposte genitorialità:

-5 giorni di astensione dal lavoro, retribuita al 100%, post nascita, per i papà, in aggiunta ai 10 previsti dalla legge;

-Integrazione fino al 100% sui mesi di astensione facoltativa attualmente retribuiti dall'INPS al 80% (nel caso sia il papà ad usufruirne, aggiunta di un ulteriore mese con retribuzione piena)

Estensione del congedo retribuito dall'INPS, previsto dal d.lgs. 80/2015 per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, da 90 a 180 giorni nell'arco temporale di tre anni (la dichiarazione congiunta contro le molestie di genere nei luoghi di lavoro firmata da ANIA e Rappresentanze Sindacali nel 2019 già estende a 4 mesi questo periodo);

I congedi parentali potranno essere fruiti anche ad ore oltre che a mezze giornate o a giornate intere.

Prevedere l'istituzione della Banca del Tempo Solidale, utilizzando come riferimento negoziale quanto previsto dall'art.24 D.L. 151/2015, quanto previsto dall'art. 33 del CCNL ANIA, e quanto già concordato nel CIA di Banca Reale.

ORARIO A TEMPO PARZIALE (art. 8)

Inserire nel C.I.A. l'attuale normativa sperimentale riguardante la possibilità, prevista dall'accordo di riorganizzazione Reale Group del 7/3/18, di aderire al lavoro part-time di ore 32 distribuite dal lunedì al giovedì.

Inserire nel C.I.A. l'attuale normativa sperimentale riguardante la possibilità, prevista dall'accordo di riorganizzazione Reale Group del 7/3/18, di trasformare il rapporto di lavoro part-time senza una specifica motivazione. La percentuale dei lavoratori ammessi non sarà conteggiata nella percentuale attualmente prevista per i lavoratori part-time.

BUONE PRASSI E FLESSIBILITA' ORARIA (art. 8 bis)

Inserire un profilo di orario personalizzato senza una specifica motivazione.

MUTUO CASA (art. 9)

Estendere a coloro che sono inquadrati nel 6 livello quadro, le condizioni dei funzionari

ALLOGGI IN LOCAZIONE (art. 11)

Si richiede la comunicazione semestrale di un inventario degli alloggi, consultabile dalle RSA, in modo da rendere possibile la verifica riguardante delle tipologie di alloggi in locazione a disposizione delle colleghe e dei colleghi.

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' (art. 12)

PAP in cifra fissa

- Incrementare l'attuale Premio Aziendale di Produttività Fisso, con riferimento al 4° livello/7° classe, di € 1.000⁰⁰, riparametrato sui restanti livelli/classi presenti in tabella.

PAP variabile componente (2A) :

modificare la tabella che determina l'importo del premio come di seguito:

- X minore di 3,00 % diventa X minore di 1,00%
- X fra 3,00 % e minore di 4,50 % diventa X fra 1,00% e 2,00%
- X fra 4,50 % e minore di 6,50 % diventa X da 2,00% a 3,00%
- X uguale o maggiore di 6,50% diventa X maggiore di 3,00%

Si richiede altresì che la componente legata alla deflazione non possa superare il 2%

PAP variabile componente (2B): togliere il limite all'importo massimo erogabile (attualmente pari a € 2.250,00 con riferimento al 4°livello – 7^ classe).

Piano di Welfare aziendale: eliminare il riferimento all'Allegato S

POLIZZE DIPENDENTI (art. 16)

Possibilità di assicurare, alle condizioni previste per i Dipendenti, veicoli con contratti di locazione a medio/lungo termine.

TRATTAMENTO IN TRASFERTA (art. 18)

- Adeguare le diarie a:
 - € 35 (ora € 30) senza pernottamento;
 - € 65 (ora € 60) se la trasferta comporta pernottamento.
- Adeguare l'importo per il pernottamento a € 55 (ora € 52).

BUONO PASTO (art.19)

- A. al personale amministrativo degli Uffici ubicati in Torino nelle vicinanze del ristorante aziendale, che attualmente usufruisce di un "buono pasto" di € 7,00 si chiede che lo stesso venga elevato a € 8,00
- B. al personale amministrativo degli Uffici periferici (tali intendendosi quelli non rientranti nella definizione della precedente lettera A.), che attualmente usufruisce di un "buono pasto" di € 9,50, si chiede che lo stesso venga elevato a €11
- C. al personale di cui alla Nota a verbale in calce all'art. 95 del vigente C.C.N.L., che attualmente usufruisce di un "buono pasto" di € 7,00, si chiede che lo stesso venga elevato a € 8,00.

INFORMAZIONE (art. 24)

In aggiunta ai dati attualmente forniti alle OOSS, vengono richiesti quelli relativi al personale con disabilità (numeri, collocazione, ecc)

MOBILITA' SOSTENIBILE (art.29)

Si richiede l'aumento dal 50% all' 80% del contributo aziendale per l'abbonamento annuale ai mezzi di trasporto pubblico e l'aumento della percentuale di rimborso per l'AV (dall'attuale 20% al 36%).

Si chiede di sperimentare, prevedendo anche un contributo economico da parte dell'Azienda, quanto previsto dal Dipartimento per la trasformazione digitale del Governo Italiano relativamente al cosiddetto MAAS (Mobility As A Service for Italy), che permetterebbe di realizzare l'integrazione di molteplici servizi di trasporto pubblico e privato con un unico canale digitale. Inoltre, offrirebbe la possibilità di un'esigibilità dell'articolo in tutte le realtà aziendali presenti in Italia.

POLIZZA MALATTIE (all.ti G/1 e G/2)

Proposte salute donna:
Inserire nella Prevenzione (art. 2.71.b dipendenti e 3.2 funzionari)

- gravidanza - Prestazioni mediche nel periodo di gravidanza senza scoperto (visita ginecologica, esami di laboratorio, amniocentesi e villocentesi, test del DNA fetale per max 1.600 euro e senza l'applicazione di alcuno scoperto);
 - menopausa – MOC rimborsata al 100% con prescrizione dello/della specialista o del medico di base al di fuori del check up;
 - prevenzione – tumori femminili - visita senologica + ecografia + mammografia rimborsata al 100% con prescrizione dello/della specialista o del medico di base;
- Copertura tatuaggio medicale in caso di cicatrici dovute a gravi patologie o post-intervento di mastectomia nel limite massimo di € 500.
- Favorire l'accesso tramite canale diretto
 - Il massimale per le prestazioni sanitarie domiciliari ed ambulatoriali previste al punto 2.70 dipendenti e 3.0 funzionari rimborsate fino alla concorrenza di € 8.000 per anno e per nucleo familiare (attualmente €7.000)
 - I massimali per anno assicurativo e per nucleo familiare previsti per gli impiegati fino al 6° livello quadro, passano da €150.000 a €170.000
 - Aumentare il massimo indennizzo per cure odontoiatriche di € 1000⁰⁰
 - Check-up:
 - inserire visita endocrinologica ed ecodoppler cardiaco per dipendenti fino a 6° (più in generale equiparare i test del check up tra personale fino al 6° livello e Funzionari)
 - inserire visita dermatologica
 - inserire visita urologica
 - laddove non vi siano strutture convenzionate nel luogo di lavoro del dipendente convenire che il costo sia a carico della Società al 100%
 - nei capitoli dedicati alla prevenzione, aggiungere la visita urologica.
 - aumentare i massimali previsti punto 4.20 bis dipendenti e 5.3 funzionari da €4000 a €4500.
 - Inserire al punto 5.3 funzionari la deroga all'esclusione di cui al 5.0 d

ACCORDO SU LAVORO AGILE (ALLEGATO Q, Punto C)

È richiesta la possibilità di svolgere le giornate in forma ibrida (parte in presenza e parte in remoto).

DECORRENZA E SCADENZA (art. 30)

Dal 1° luglio 2024 al 30 giugno 2027.

LINGUAGGIO

Le Parti si impegnano ad adattare il linguaggio utilizzato nel CIA a una forma non discriminatoria per le persone.

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
(Reale Mutua, Reale Immobili Reale International e Reale ITES)
FISAC/CGIL – FIRST/CISL – UILCA – FNA – SNFIA